



MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DEL PERSONAL FUNCIONARI

A dia 3 de desembre de 2025m a les 9:07 hores, s'ha reunit la Mesa General de Negociació del personal funcionari, en les instal·lacions de l'Ajuntament de l'Hospitalet, comptant amb l'assistència de les següents persones:

En representació de la Corporació:

Sr. Juan Pablo Juste Calvo
Sr. Jorge Samsó Huerta

Per la representació sindical:

Sr. Jorge M. Baró González (UGT)
Sr. Javier Bueno Soler (CCOO)
Sra. Susana Barrios Delgado (CCOO)
Sr. José Manuel Blanco Botana (SPL-CME)
Sr. Juan José Torán de Pablo (SPL-CME)
Sr. José Mayuet Martínez (SPL-CME)
Sr. Rubén Muñoz Gallego (INTERSINDICAL)

Exerceix com a secretària d'Actes: Sra. Nieves Cubero Cubero

S'inicia la reunió, tractant el següent punt i únic punt de l'ordre del dia:

Proposta d'aprovació de l'Acord de la Mesa de Negociació de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat.

El Sr. Juan José Torán comença la reunió amb l'explicació del desenvolupament de l'Assemblea del personal de Guàrdia Urbana realitzada el dia 2 de desembre de 2025 per l'aprovació de la plantilla d'aquest servei de l'Acord de la Mesa de Negociació de la Guàrdia Urbana. Assemblea multitudinària amb més de cent persones també connectades telemàticament.

EL resultat de la votació ha estat el següent:

PARTICIPANTS	250 persones
VOTS A FAVOR	222 vots
VOTS EN CONTRA	24 vots
ABSTENCIONS	4 vot

Amb aquest resultat es manifesta la potestat dels sindicats continuar amb el tràmit de l'acord.

El Sr. Pau Juste agraeix la implicació de tothom.

El Sr. Jordi Samsó explica que s'ha avançat feina de l'expedient per poder elevar-la a la JGL i passar per tots els òrgans de Govern de l'Ajuntament

El Sr. Pau Juste informa que la MGN de personal funcionari d'avui té sobre la taula un acord signat pel grup de treball de la Mesa de Guàrdia Urbana. Dins aquest acord hi ha tres aspectes:

Fixació d'un sistema d'acompliment d'objectius entre els que s'inclou la gestió de l'absentisme (SOAB)



Document amb increment de la part retributiva, 2110€ bruts/anuals en concepte d'actualització de complements.

Document de modificacions singulars de llocs de treball, incompatibilitat, complement de gestió policial i tecnològica (CGPT)

Document d'aspectes formals a complir

Aquests documents han estat signat per la Direcció de Serveis dels RRHH de l'Àrea de Seguretat i Govern Intern i els sindicats SPL_CME, UGT i SPC. Els altres dos sindicats participants d'aquest grup de treball, CCOO i INTERSINDICAL no han signat aquests documents. Els signants d'aquests acords ratifiquen aquestes propostes a aquesta Mesa General de Negociació.

El Sr. Javier Soler explica la posició de CCOO en un document annex a aquest acta, en el sentit de vot en contra.

El Sr. Rubén Muñoz indica que la INTERSINDICAL s'abstindrà d'aquest acord perquè tot i que sigui bo pel personal de la Guàrdia Urbana, no entén com podrà repercutir a la RLT. Així mateix el capítol I està tancat i no hi ha hagut cap explicació de si hi ha alguna repercussió i com quedaria la paga de productivitat per la resta de la plantilla.

El Sr. Jorge Baró diu que la UGT porta més d'una dècada demanant increments de factors, s'han pogut ratificar. Des de la UGT es tractarà de portar millores també per la resta de la plantilla amb la reactivació de treballar en un nou conveni.

El Sr. Pau Juste demana votar aquest acord pels membres d'aquesta Mesa General de Negociació

UGT	A FAVOR	7 representants
CCOO	EN CONTRA	6 representants
SPL CME	A FAVOR	4 representants
INTERINDICAL	ABSTÈNCIA	3 representants

Per tant, queda aprovat aquest acord amb 11 vots a favor, 6 en contra i 3 abstencions.

El Sr. Pau Juste indica que la Mesa General de Negociació ha aprovat aquest acord i es portarà als òrgans de govern corresponents. També diu que aquest acord no és conseqüència d'una qüestió política, si no d'un tema tècnic.

El Sr. Jordi Samsó vol especificar que per aquesta negociació ja s'havia fet un treball previ amb la DIBA, amb un estudi de valoració econòmica, social i de presència en comparació d'altres administracions. S'ha pogut arribar a aquest principi d'acord amb concessions per totes bandes i rigor.

El Sr. Pau Juste diu que s'informarà quan la IGM es pronunciï sobre el contingut de l'acord.

El Sr. Juan José Torán demana que una vegada estigui l'acord aprovat i s'estigui executant voldria una reunió amb el Sr. Alcalde la corporació per tal d'arribar a un punt d'inflexió de cara al servei al carrer.

Arribat a aquest punt, es dona per finalitzada la sessió. De tot, la qual cosa, s'estén la present acta que després de llegida i trobada conforme, és signada pels membres de la Mesa General de Negociació del personal funcionari assistents a la sessió a les 9:54 hores. Darrera de les signatures aniran els annexos . Escrit de CCOO, Acord aspectes formals signat, Acord econòmic signat i Acord gestió absentisme signat.



Des de CCOO sol·licitem incorporar literalment en l'acta de l'acord el següent redactat.

CCOO no signarem aquest acord per què:

- Cal prioritzar l'aprovació del conveni que ens afecta a tothom, i que resta paralytat sense cap explicació.
- Cal finalitzar i aprovar la RLT que permeti abordar les reivindicacions dels diferents col·lectius de l'ajuntament, que fins ara estan paralytzades unilateralment per Recursos Humans esperant aquesta finalització i ara es fa aquesta excepció amb GU.
- CCOO en totes les reunions hem manifestat que no poden coexistir dues pagues de productivitat diferents i discriminatòries entre els empleats municipal, el nostre criteri sempre ha estat que si existien millores s'havien d'aplicar a la totalitat de la plantilla.

A la vegada, instem a l'ajuntament a negociar una sola paga de productivitat per tota la plantilla. I sol·licitem que aquest acord s'annexi a l'expedient del conveni per portar-ho a la seva aplicació.

ASPECTES FORMALS PREVIS A LA VIGÈNCIA DE L'ACORD

A partir d'aquest acord de la Mesa de negociació de Guàrdia Urbana, i amb caràcter previ a la seva vigència, ambdues parts es comprometen a realitzar les següents accions:

Per ambdues parts

- Sotmetre els termes del que ara s'ha acordat a l'acord de la Mesa General de Negociació de Personal competent que és l'òrgan negociador amb competències sobre la regulació ara acordada.
- Comprometre's a revisar els aspectes acordats respecte dels quals es formuli alguna objecció i/o consideració per part dels òrgans de control i fiscalització.

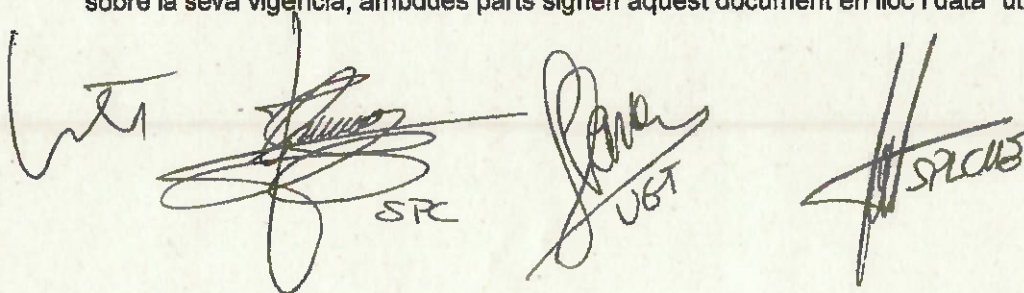
Per la part social:

- Retorn favorable per part del conjunt del col·lectiu sobre la proposta acordada.

Per part de la direcció :

- Sotmetre els termes del preacord als informes preceptius que per part dels òrgans de control i fiscalització calgui emetre. De resultes d'aquests informes, elaborar els documents preceptius i tramitar els expedients necessaris per l'aprovació de l'acord. En concret :
 - Revisar les fitxes descriptives dels llocs de treball que han estat modificats per incorporar les noves funcions detallades i tramitar l'expedient corresponent de modificació del catàleg de llocs de treball.
 - Informe o memòria justificativa elaborats per les direccions de recursos humans i seguretat ciutadana detallant:
 - L'abast i naturalesa dels canvis proposats, amb pronunciament exprés sobre la singularitat dels canvis.
 - Les implicacions pressupostàries (determinar en quin/s pressupost/os s'aplicaran aquests increments), tenint en compte els límits dels increments de la Llei General de Pressupostos de l'Estat de la massa salarial i les excepcions previstes legalment.
 - Acta de la Mesa General de Negociació.
 - Informe jurídic sobre la legalitat i adequació a la normativa vigent.
 - Proposta d'acord de l'òrgan competent amb l'annex actualitzat del catàleg de llocs de treball.
 - Informe del Servei de Pressupostos, que faci referència a la dotació pressupostària i al compliment de l'estabilitat pressupostària.

Per deixar constància dels compromisos assolits, amb les limitacions i objeccions detallades sobre la seva vigència, ambdues parts signen aquest document en lloc i data "ut supra".



The block contains four handwritten signatures. From left to right: a signature with the initials 'LTC' below it; a signature with the initials 'SRC' below it; a signature with the initials 'UGT' below it; and a signature with the initials 'SPCUB' below it.

PROPOSTA D'ACORD DE LA MESA DE NEGOCIACIÓ DE GUÀRDIA URBANA

L'Hospitalet de Llobregat, a 27 de novembre de 2025

REUNITS

D'una part REPRESENTANTS DE LA DIRECCIÓ MUNICIPAL

De l'altre REPRESENTANTS DEL PERSONAL

Ambdues parts es reconeixen competència negociadora i en el seu desenvolupament han arribat als següents acords singulars relacionats amb el col·lectiu de Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de l'Hospitalet

I. ÀMBIT D'APLICACIÓ D'ACORD

Aquest acord serà aplicable a tot el personal que formi part de la plantilla de la Guàrdia Urbana de L'Hospitalet.

II. ASPECTES ECONÒMICS

Ambdues parts acorden negociar per assolir l'equitat retributiva i de condicions de treball que per al col·lectiu de Guàrdia Urbana detalla l'estudi específic de la Diputació de Barcelona, edició de l'any 2023.

Per això, acorden amb efectes de l'1 de gener de 2026 l'actualització de les retribucions del col·lectiu de la Guàrdia Urbana amb la quantitat de 2.110 € bruts anuals. Aquesta quantitat correspon al valor actualitzat, a data 31 de desembre del 2024, de la diferència retributiva resultant de l'estudi de la Diputació en relació a organitzacions similars, que es va concretar en la quantitat de 2.049 € per a l'any 2023. Aquest valor, que ja inclou el 3% aplicat a l'any 2023, s'ha incrementat amb el 0,5% addicional establert per a l'any 2023 i el 2,5% acordat per a l'any 2024, donant com a resultat la quantitat ja establerta de 2.110 € bruts anuals, que s'incrementaran amb les previsions que reculli la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

L'import anterior serà distribuït de la següent manera:

- S'actualitza l'import del factor retributiu anomenat d'INCOMPATIBILITAT establert en 50,14 euros mensuals que s'incrementarà fins els 142,14 € mensuals (increment mensual de 92 €) que dona un import acumulat de 1.104 €/anuals, atès que l'import actual del factor es troba molt per sota dels establerts per a aquest concepte en organitzacions similars a aquesta.

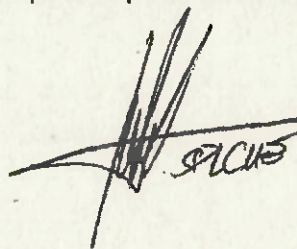
- S'estableix un nou factor de l'específic que s'anomenarà COMPLEMENT DE GESTIÓ POLICIAL I TÈCNICA (en endavant CGPT) que reconeix d'una banda les exigències relacionades amb l'ús, el domini i l'actualització de les noves eines tecnològiques que progressivament s'han anat incorporant a la funció policial (aplicacions informàtiques de gestió; eines de mobilitat; equips tecnològics de suport, tipus drons, i altres) i d'altra, les funcions d'elaboració d'informes tècnics i d'atestats policials o altres tasques de caire similar que es podrien integrar al llarg de la vigència del present acord. A la data de la signatura de l'acord, les eines tecnològiques integrades dins aquest complement són les PDA's, càmeres, tablets i control de velocitats VMP. La incorporació de noves eines s'haurà de valorar per la Mesa de Negociació de Guàrdia Urbana.

Aquest factor s'estableix per un import de 1.006 euros bruts/anuals, distribuïts en dotze mensualitats.

L'establiment d'aquest nou factor implica:

- Que tots els integrants de la plantilla de la Guàrdia Urbana estaran en disposició de realitzar informes d'atestats i de fer ús de la tecnologia en el marc del nou CGPT. Tot i això, el personal que actualment percep vinculat a presència el complement d'Atestats d'Informes el continuarà percebent, amb la consideració de "a extingir", i amb les mateixes condicions ja establertes amb anterioritat a aquest acord. Aquestes persones s'encarregaran de tutoritzar els nous efectius adscrits a la Unitat d'Atestats i de la coordinació d'aquesta funció. En cap cas aquesta tutorització/coordinació substituirà la formació requerida pel desenvolupament de les funcions pròpies. L'Ajuntament serà el responsable de garantir la citada formació a tota la plantilla. Igualment, quan estiguin al servei ordinari seran els referents principals per la seva confecció i tramitació.
- El personal que actualment percep el complement de penositat, associat al desenvolupament de les funcions de prestació del servei de grua i de senyalització, el mantindrà amb la condició de "a extingir" fins que l'Ajuntament, en l'exercici de les seves competències d'organització dels serveis públics, encarregui aquestes funcions a una empresa externa o mitjançant altres serveis municipals.
- Tots els integrants de la plantilla de la Guàrdia Urbana estaran en disposició de portar motocicletes en el marc del nou CGPT. Tot i això, les persones que actualment perceben un complement addicional al complement genèric de perillositat per la conducció de motocicletes, el continuaran percebent amb la condició de "a extingir", i seran les dotacions prioritàries per la prestació del servei en aquesta modalitat, amb l'equipament de seguretat que sigui necessari per realitzar aquesta funció.

En el seu conjunt, l'actualització acordada s'entén com una modificació excepcional i singular de les condicions de treball del col·lectiu de Guàrdia Urbana, en aquells aspectes detallats.

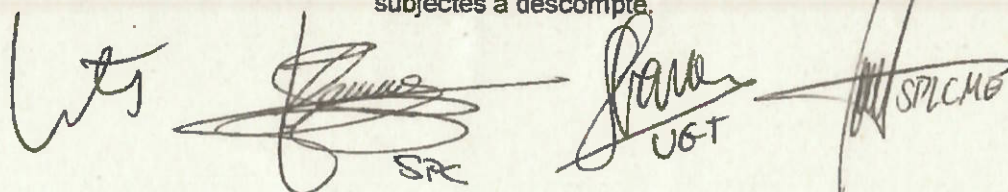


PROPOSTA ACORDADA A LA REUNIÓ DE LA MESA NEGOCIADORA DEL DIA 27/11/25

ASPECTES SOBRE LA FIXACIÓ D'UN SISTEMA D'ACOMPLIMENT D'OBJECTIUS ENTRE ELS QUE S'INCLOU LA GESTIÓ DE L'ABSENTISME (SOAB)

Ambdues parts acorden treballar conjuntament per aconseguir la implantació d'un sistema d'acompliment d'objectius que permeti situar els percentatges d'absentisme de l'Ajuntament en el mateix context dels ajuntaments de dimensió similar al nostre i amb aquesta finalitat acorden:

1. Establir una prima de productivitat amb la finalitat d'aconseguir la reducció de l'índex d'absentisme global fins al 15%. Aquesta prima meritara de forma anual segons calendari de Guàrdia Urbana, del dia 9 de gener fins el 8 de gener de l'any següent, en aplicació de la vigència d'aquest l'Acord.
2. L'import establert per a la prima serà abonat al mes d'abril a l'any següent a la seva meritació.
3. El dret a la percepció dels imports econòmics acordats serà individual.
4. Implantar un servei mèdic per la gestió de l'absentisme, que inclogui el seguiment de les absències i la presentació de propostes de millora per la reducció dels índexs actuals d'absentisme.
5. El nou SOAB es gestionarà de conformitat amb els criteris establerts en aquest acord amb independència de la regulació actual prevista al conveni per la productivitat aplicable a tot el personal de l'Ajuntament.
6. Dotar aquest SOAB amb la quantitat de 3.000€ bruts anuals individuals, que s'actualitzarà amb els increments que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a les retribucions del sector públic.
 - Per l'escala bàsica, un 10% de la prima retribuirà l'acompliment dels objectius de millora del servei en els termes que resultin de l'avaluació de l'acompliment que es realitzi.
 - Per a les categories de les escales intermèdia, executiva i superior, el percentatge destinat als objectius s'estableix en un 30% en els termes que resultin de l'avaluació de l'acompliment que es realitzi.
7. Per a la consecució de l'objectiu global d'absentisme s'estableixen un seguit de criteris i objectius, excloent-se del còmput global les absències que vagin associades al gaudi de permisos, llicències i vacances reconeguts al conveni col·lectiu actualment vigent, amb l'excepció de les visites mèdiques de la persona treballadora.
8. Per al càlcul del percentatge d'absentisme només es tindran en consideració les absències associades a IT per contingència comuna (malaltia comuna i accidents no laborals), les visites mèdiques de la persona treballadora i el dies per indisposició amb les següents condicions:
 - El 15% d'absentisme es quantifica amb un màxim de 30 dies laborables d'absència segons calendari individual, que és el sumatori dels dies per incapacitat laboral per contingència comuna amb un màxim de 3 dies d'indisposició meritable per la paga associada al sistema SOAB.
 - S'estableixen un màxim de 3 dies d'indisposició en còmput anual no subjectes a descompte.



The block contains four handwritten signatures. From left to right: a signature that appears to be 'Luis', a signature with 'SR' written below it, a signature with 'UGT' written below it, and a signature with 'SPICME' written to its right.

- Si l'absència és conseqüència d'una indisposició, i es superen els 3 dies en còmput anual, a partir del 4t dia i fins al 7è, el descompte diari serà de 250€.
- Durant els torns de treball dels períodes de Nadal de cada any, només es podrà realitzar un dia d'indisposat sense penalitzar. A partir del segons dia d'indisposició en aquests períodes s'aplicarà en tots els casos el descompte aplicable al dia d'indisposició.
- La gradació dels descomptes, en els termes que seguidament s'indiquen, suposarà que en cas d'arribar a una absència màxima de 30 dies (Inclòs IT i tres dies d' indisposat), es percebrà la quantitat de 1.080 €:
 - Fins a 21 dies d'absència es percebrà el 100% de la paga acordada.
 - A partir dels 21 dies d'absència i fins al 30 (inclòs) es descomptarà la quantitat diària de 180€.
 - A partir del 31é dia d'absència es perdrà íntegrament l'import de la paga acordada.
- El total de dies d'absència per incapacitat laboral per contingència comuna no es podrà acumular en més de 3 períodes de baixa mèdica. Si es superen aquests 3 períodes, es perdrà íntegrament la paga acordada.

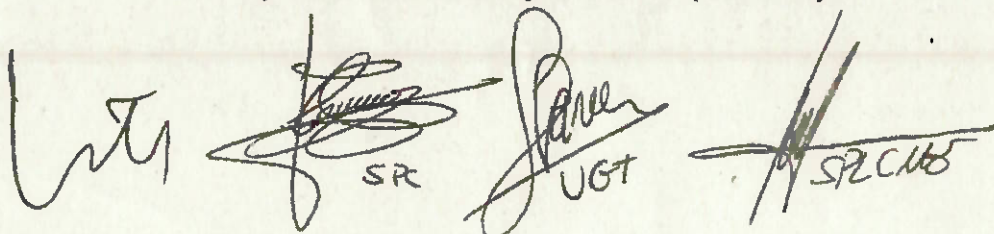
9. Respecte a les visites mèdiques de la persona treballadora es tindran en compte les següents consideracions:

- i. Les visites mèdiques al metge/sa de capçalera del sistema públic de salut dins l'horari laboral, es computaran en hores, i es considerarà que cada 8 hores és un dia d'absència a efectes del càlcul d'absentisme, atès que existeix el dret a la lliure elecció de metge/sa de capçalera fora de l'horari laboral, tan sigui en torn de matí com de tarda.
- ii. Les visites programades als especialistes i la realització de proves mèdiques dins del sistema públic de salut no descomptaran.
- iii. En tots els casos, descomptaran les visites mèdiques i realització de proves mèdiques als metges i mútues privades.
- iv. S'aplicaran les singularitats del torn de nit en les mateixes condicions en que actualment s'aplica però amb els mateixos criteris generals pel càlcul d'absència que per a la resta dels torns figuren a aquest acord per aquest tipus d'absència.

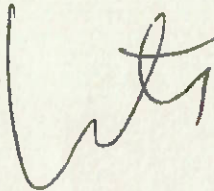
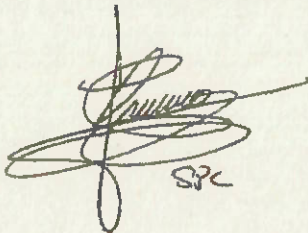
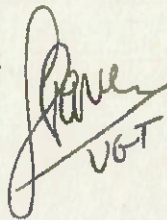
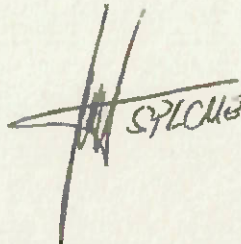
10. Per avaluar i resoldre totes les incidències relacionades amb l'aplicació d'aquest acord, ambdues parts acorden crear una comissió paritària de seguiment amb representants de la Direcció i dels sindicats amb representació a l'Ajuntament, a la qual s'incorporarà com a assessorament tècnic un representant de l'empresa externa contractada pel seguiment del SOAB. Aquesta comissió es constituirà dins el primer trimestre de vigència d'aquest acord i serà competent per establir les excepcions als descomptes acordats en cas d'absència per alguna de les patologies que a criteri mèdic del servei extern de gestió de l'absentisme es proposin.

11. Aquest acord s'aplicarà durant 2 anys. La seva continuïtat durant el tercer i quart any de la vigència total de l'acord, restarà condicionada als següents criteris:

- 3r any màxim 15% d'absentisme de la mitjana dels dos primers anys
- 4t any màxim 15% de la mitjana dels tres primers anys.

 SR UGT SPZCMB

12. Per a les persones que s'incorporin i meritin un temps inferior a l'any complet de treball l'import de la prima serà proporcional al temps efectivament en actiu en totes les seves condicions (proporcionalitat de diners i dies de descompte).

CONFIDENCIAL